

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SOLO MURNI  
(STUDI KASUS PADA BAGIAN PRODUKSI)**

**Lutfan Danu Saputro<sup>1</sup>, Apriatni Endang Prihatini<sup>2</sup>**

**lutfandanu@gmail.com**

***Abstract:** Today's increasingly fierce business competition encourages companies to have the competence to grow and compete with other companies. To improve the quality, the company must be able to understand the desire of employees which to get employees who have high job satisfaction on their own. There is an increase of employees who come out every year during the last three years, it is assumed that there is a problem about job satisfaction within the employee in the production of PT SOLO MURNI. Implementation of occupational safety and health (OHS) program is important because a safe working environment can affect employee job satisfaction (gilmer, 1996). In addition, the provision of compensation with fair and reasonable principles allows employees to meet all their needs so that will lead to job satisfaction (Hasibuhan, 2016). The purpose of this study is to know the effect of OHS variables and compensation on employee job satisfaction. The methods used to process the data are qualitative analysis method, quantitative analysis, data quality test, correlation test, regression test, and significance test with help from SPSS 16 for windows. The results of the test show that OHS and compensation affect partially and simultaneously to employee job satisfaction. Simultaneously OHS and compensation effect on employee job satisfaction equal to the coefficient of determination 33,1%. Based on the results of multiple linear tests OHS has the greatest influence on employee job satisfaction with a significance of 0.03. PT SOLO MURNI is expected to complete the personal protective equipment, renew personal protective equipment with the highest quality, and increase health insurance by establishing clinics within the company area, in order to increase employee job satisfaction.*

*Keywords:* Occupational safety and health (OHS), compensation, and employee job satisfaction.

**Abstrak:** Dewasa ini persaingan bisnis yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk memiliki kompetensi agar dapat berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain. Untuk dapat berkembang perusahaan harus dapat memahami keinginan karyawan supaya mendapatkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi di dalam dirinya. Adanya peningkatan karyawan yang keluar setiap tahunnya selama tiga tahun belakangan, diasumsikan bahwa terjadi masalah mengenai kepuasan kerja yang ada di dalam diri karyawan pada bagian produksi PT SOLO MURNI. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) penting karena lingkungan kerja yang aman dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Gilmer, 1996). Selain itu pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan wajar memungkinkan karyawan dapat memenuhi segala kebutuhannya sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja (Hasibuhan, 2016). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel K3 dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif, analisis kuantitatif, uji kualitas data, uji korelasi, uji regresi, dan uji signifikansi dengan bantuan SPSS 16 for windows. Hasil pengujian menunjukkan K3 dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan K3 dan kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan sebesar koefisien determinasi 33,1%. Berdasarkan hasil uji linear berganda K3 mempunyai pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan dengan signifikansi 0,03. PT SOLO MURNI diharapkan melengkapi alat pelindung diri, memperbaiki alat pelindung diri dengan kualitas terbaik, serta menambah jaminan kesehatan dengan mendirikan klinik kesehatan di dalam area perusahaan, agar kepuasan kerja karyawan meningkat.

Kata Kunci : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan.

---

<sup>1</sup>Lutfan Danu Saputro, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, lutfandanu@gmail.com

<sup>2</sup>Apriatni Endang Prihatini, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## PENDAHULUAN

Dewasa ini semakin ketatnya persaingan bisnis memaksa suatu perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki, sehingga perusahaan memiliki kompetensi untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain guna untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau suatu sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun secara organisasi menurut Hasibuan (2016:10). Peran sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik tanpa didukung oleh kontribusi sumber daya manusia yang memadai baik di tinjau dari sisi kualitas maupun kuantitas (Mondy, 2008). Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan sebuah aset yang sangat penting, oleh karena itu karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga apa yang menjadi tujuan suatu perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor agar karyawan dapat bekerja secara maksimal adalah kepuasan kerja yang ada di dalam diri karyawan. Anas (2013:2), bahwa pihak perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat tetap terjaga. Gilmer (1996) mengemukakan beberapa faktor penyebab kepuasan kerja karyawan antara lain meliputi keamanan kerja (K3), dan gaji (kompensasi). Adapun kasus yang terjadi di PT SOLO MURNI berdasarkan data yang diperoleh dari Human Resources Departement (HRD) bahwa dalam tiga tahun terakhir terhitung mulai tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 angka karyawan yang keluar di bagian produksi perusahaan selalu meningkat.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu program yang dibuat sebagai upaya untuk mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat bekerja menurut Mondy (2008). Masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawannya saja, tetapi juga merugikan perusahaan

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terjadi di bagian produksi PT SOLO MURNI secara umum masih tinggi. Human Resources Departement (HRD) PT SOLO MURNI mencatat selama kurun waktu tiga tahun dimulai dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 53 kali kasus dan diantaranya menyebabkan cacat permanen. Undang-undang Pasal 87 Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur pedoman penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja melalui Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, maka setiap perusahaan wajib memastikan terlaksananya perlindungan K3 yang efektif dan efisien di lingkungan kerja untuk menciptakan kondisi yang aman dan nyaman serta diharapkan dapat meningkatkan produktivitas.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri, dimana besarnya kompensasi yang diterima mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan wajar memungkinkan karyawan dapat memenuhi segala kebutuhannya sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yang bekerja di bagian produksi menyatakan bahwa sistem kompensasi yang diberlakukan PT. Solo Murni sudah baik dalam artian sudah sesuai upah minimum regional, tetapi sistem pembagian kompensasi yang tidak menentu dan kompensasi yang bersifat non-finansial seperti tunjangan berupa fasilitas yang diberikan perusahaan seperti fasilitas transportasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Dwi Kurniawan (2016) dengan judul pengaruh kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. Dari hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa, (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap

kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama, (2) terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama.

Berdasarkan pembahasan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI (studi kasus pada bagian produksi)

## KERANGKA TEORI

Kepuasan Kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Husein Umar, 2008:213). Menurut Handoko (2012) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Definisi tersebut di dukung oleh Malayu S.P Hasibuan ( 2016 : 202 ), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Faktor penyebab kepuasan kerja menurut Gilmer (1996) antara lain meliputi Gaji, keamanan kerja, manajemen perusahaan, pengawasan, kondisi kerja, komunikasi, fasilitas.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Kemenaker (2005) adalah segala daya upaya dan pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi, dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkah-langkah identifikasi, analisa, dan pengendalian bahaya dengan menerapkan sistem pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-undang Pasal 87 Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur pedoman penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja melalui Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, maka setiap perusahaan wajib memastikan terlaksananya perlindungan K3 yang efektif dan efisien di lingkungan kerja untuk menciptakan kondisi yang aman dan nyaman serta diharapkan dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut Anoraga (2005:76) mengemukakan aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meliputi Lingkungan kerja, alat dan bahan yang digunakan, dan cara melakukan pekerjaan tersebut. Reese dan Eidson (2006) indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meliputi komunikasi, mempraktekkan bekerja dengan aman, pengawasan, dan latihan.

Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Ardana (2012:153) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Hal ini hampir sama seperti apa yang dikemukakan oleh Handoko (2012:2) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.

Hasibuan (2016:127) secara garis besar membagi faktor-faktor tersebut menjadi tiga yaitu faktor intern organisasi, faktor pribadi karyawan, dan faktor ekstern pegawai organisasi. Menurut Simamora (2004) indikator kompensasi meliputi gaji dan upah, isentif, tunjangan, dan fasilitas.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan bersifat *explanatory research* yang bertujuan untuk menguji, memperkuat, atau menolak teori atau hipotesis penelitian yang sudah ada. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI bagian produksi. Sampel dalam penelitian ini adalah 95 responden karyawan bagian produksi PT SOLO MURNI. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala pengukuran likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif dan kuantitatif. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan

reliabilitas meliputi uji koefisien korelasi, koefisien detreminasi, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji t, dan uji f. Keseluruhan teknis analisis data menggunakan program SPSS versi 16 *for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT SOLO MURNI. Berdasarkan perhitungan SPSS nilai koefisien determinasi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 28% dan koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,288. Dapat dilihat pula hasil perhitungan nilai t hitung (6,010) > t tabel (1,161), sehingga hipotesis pertama yang berbunyi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, diterima.

Variabel kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT SOLO MURNI. Berdasarkan perhitungan SPSS nilai koefisien determinasi variabel kompensasi sebesar 26,3% dan koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,267. Dapat dilihat pula hasil perhitungan nilai t hitung (5,767) > t tabel (1,161), sehingga hipotesis pertama yang berbunyi kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, diterima.

Dari kedua variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berarti semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilakukan oleh perusahaan maka kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi sebesar 33,1% dan hasil uji regresi linear berganda variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,185 dan variabel kompensasi sebesar 0,154 serta f hitung variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan variabel kompensasi sebesar 22.805 dimana nilai f hitung tersebut lebih besar dari pada nilai f tabel sebesar 2,36 maka hipotesis ketiga yang berbunyi ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI bagian produksi, diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penilaian terhadap 95 responden yang dilakukan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI bagian produksi dapat disimpulkan sebagai berikut (1) Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara K3 terhadap kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI. Berdasarkan koefisien determinasi variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan sebesar 28% oleh variabel K3, sisanya dijelaskan oleh variabel lain. (2) Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI. Berdasarkan koefisien determinasi variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan sebesar 26,3% oleh variabel kompensasi, sisanya dijelaskan oleh variabel lain. (3) K3 ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar koefisien determinasi 33,1%. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, K3 mempunyai pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan dengan signifikansi 0,03. Hal ini menunjukkan bahwa variabel K3 mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. (4) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI bagian produksi. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi yang baik akan membuat karyawan puas dengan pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menurunkan intensitas tingkat karyawan yang keluar.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meingkatkan kepuasan kerja karyawan PT SOLO MURNI. Adapun saran-saran yang diberikan bagi PT SOLO MURNI adalah sebagai berikut (1) Terdapat faktor diluar variabel penelitian yang mungkin mempengaruhi belum maksimalnya kepuasan kerja yang ada di dalam diri karyawan adalah faktor fasilitas. Untuk itu selanjutnya disarankan peneliti yang akan datang untuk meneliti faktor fasilitas perusahaan kepada karyawan. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang diharapkan karyawan maka perusahaan mampu menambah semangat dan gairah karyawan, sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja di dalam diri karyawan.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Anoraga, Pandji. 2005. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Gilmer. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Jakarta: Kencana
- Handoko, Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Pemerintah Indonesia. Undang-Undang No. 13 Tahun 1003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. No PER.09/MEN/V/2005 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta
- Reese, CD., & Eidson JV., 2006. Handbook of OSHA Construction Safety and Health, 2nd Edition. Taylor & Francis Group, LLC, New York.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN Yogyakarta.

### **JURNAL**

- Anas, Khaidir. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Jurusan Manajemen, Vol.2, No 1. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/mnj/article/viewFile/299/145>
- Kurniawan, Dwi. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. Kalimantan. <http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id>

### **WEB**

<http://kiky.com/>